ATLANTIC CONSEIL
JEANNE ZITOUN

LETTRE MENSUELLE N° 72
AVRIL-MAI 2009

L'info du mois...

- Club Business, un réseau d'entrepreneurs Angers, Cholet, Nantes.
- Des précisions sur la rupture conventionnelle dans une nouvelle circulaire.
- Du nouveau en matière de congés payés
- La période d'essai interprofessionnelle
- Les prochaines formations inter-entreprises

Invitation

Atlantic Conseil vous convie à découvrir une autre façon de travailler et de manager grâce **à la méthode du Mind Mapping®**, déjà utilisée par les managers de Volvo, Saab, Ericsson...

Venez découvrir des outils pour apprendre, mémoriser et travailler autrement.

Le 7 septembre à 18 h
ECHANGES AUTOUR D'UN COCKTAIL

LE CLIENT DU MOIS

Club Business

Créé en 2005, le Club Business est un réseau d'entrepreneurs et de dirigeants d'entreprises à vocation de développement de contacts professionnels, d'affaires, de partenariats et d'entraide avec un objectif avoué : favoriser les liens entre dirigeants d'entreprises de tous secteurs d'activité, les échanges d'informations, d'idées et de conseils pouvant faire émerger synergies et signatures de nouvelles affaires.

Le profil des membres

Les membres du Club sont des entrepreneurs au sens large du terme, animés par une réelle volonté et qui ont un esprit commun : le réseau.

Des dirigeants d'entreprises de TPE/PME de tous secteurs d'activité (services, négoce, BTP, industrie, etc) et ce, quelque soit la taille de l'entreprise.
Des créateurs, repreneurs ou cédants d'entreprises qui souhaitent à travers les rencontres trouver les conseils, les partenaires et fournisseurs pour mener à bien leurs projets.

Des investisseurs qui souhaitent accompagner les différents porteurs de projets et mettre à leur disposition les capitaux et les compétences dont ils ont besoin pour leur développement.

Les rencontres

Tous les événements sont organisés dans des lieux propices aux échanges et aux contacts d'affaires. Des soirées ont lieu régulièrement à Angers et Nantes et permettent aux participants de se rencontrer de manière libre et détendue.
Les motivations sont multiples :
- Découvrir de nouveaux services
- Rechercher de nouveaux fournisseurs, prestataires, des financements ou contacts à même de porter un projet.
- Rencontrer de nouveaux partenaires, prescripteurs et prospects
- Sortir de l'isolement vécu par le dirigeant en passant un moment agréable lors d'une soirée.

Club business
Réseau d'entrepreneurs
Angers - Cholet - Nantes

Adhérer au Club

L'adhésion au Club Business est simple et gratuite et se fait en remplissant le formulaire d'inscription sur le site du Club.
Aucune cotisation n'est demandée, aucun engagement financier pour les membres, ne sont facturés que les frais de participation aux soirées.

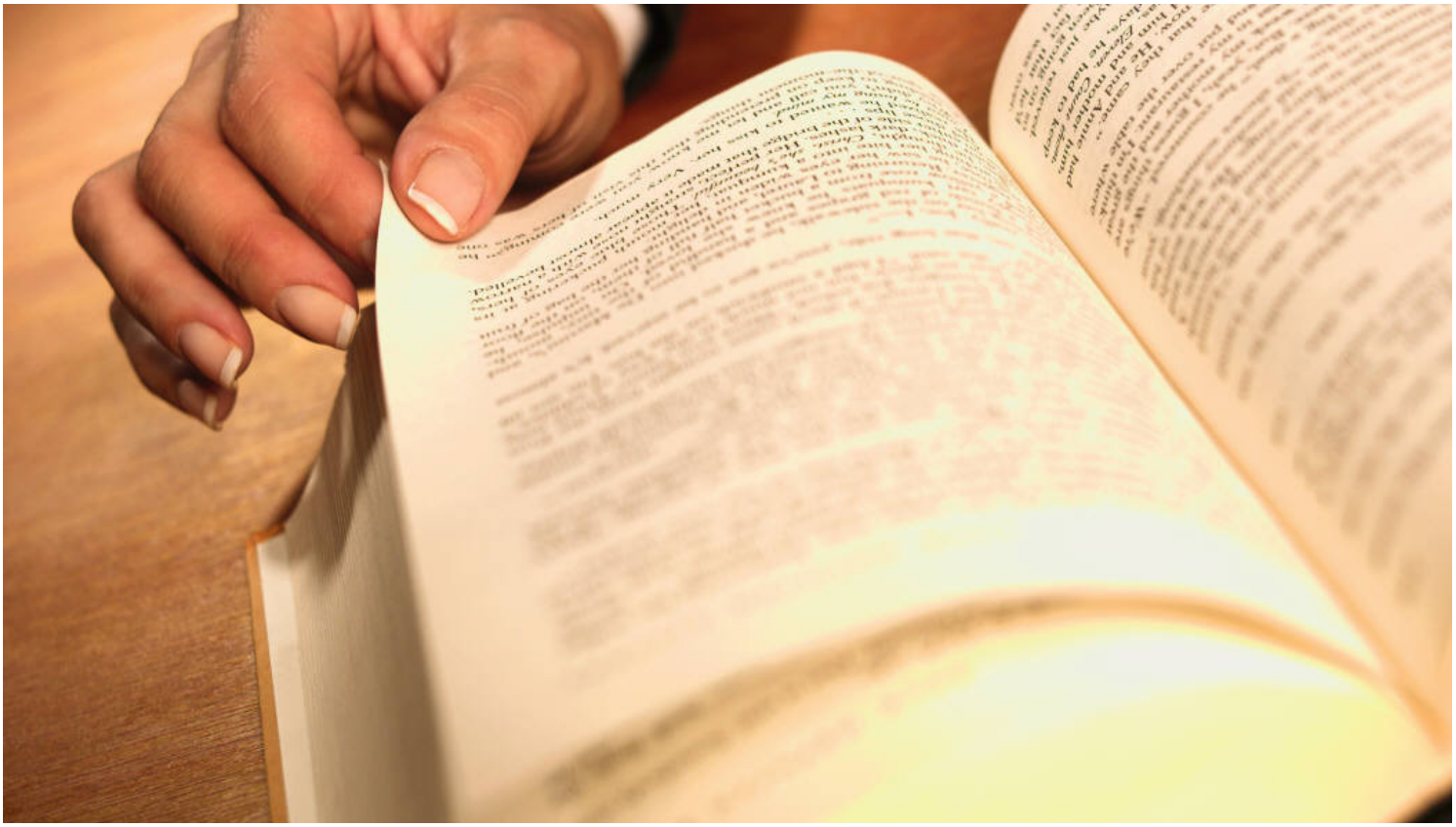
La validation d'un membre se fait en trois étapes :
- L'inscription en ligne sur le site,
- Un premier contact téléphonique, très informel, qui nous permettra de bien cerner l'activité professionnelle du candidat,
- Un deuxième contact lors d'une rencontre.

Nous nous réservons le droit de ne pas valider l'inscription de professionnels dont l'activité risquerait d'être sur-représentée lors des rencontres, dans le but de conserver une « diversité métiers ».

Le site du Club

Le site Internet, simple et fonctionnel, est un outil essentiel de la vie du Club. Chaque membre dispose d'un compte sur l'intranet, accessible à l'aide de ses identifiants.
L'accès membres permet à chacun d'éditer un profil complet, de pouvoir s'inscrire aux soirées, de consulter le profil détaillé de tous les membres ou tout simplement d'écrire à un autre membre du Club.

Club Business
Bruno Blanchard
Tél : 02 53 01 60 19
www.club-business.fr



Des précisions sur la rupture conventionnelle dans une nouvelle circulaire

Le nouveau mode de rupture amiable du contrat de travail, créé par la loi de modernisation du marché du travail, semble satisfaire aussi bien les salariés que les employeurs.
En effet, entre juillet 2008, date de création de la rupture conventionnelle et mars 2009, près de 67.000 ruptures ont été homologuées.

Pour beaucoup, la rupture conventionnelle répond aux attentes des deux parties, lorsque la relation de travail n'est plus adaptée ni aux besoins de l'un ni aux attentes de l'autre, et surtout elle assure au salarié le bénéfice des indemnités chômage, contrairement à la démission.

A noter que la part des ruptures conventionnelles parmi les motifs d'inscription à Pôle emploi reste très faible, avec seulement 1 % des inscrits.

La tendance montre que d'une manière générale, le recours à la rupture conventionnelle croît de mois en mois, ce qui témoigne de l'intérêt qu'ont les salariés et les employeurs à recourir à ce mode de rupture de gré à gré, qui rappelons-le, prévoit le versement obligatoire d'une indemnité de rupture et l'homologation de la Direction départementale du travail, lorsque ce n'est pas celle de l'inspecteur du travail quand il s'agit d'un salarié protégé.

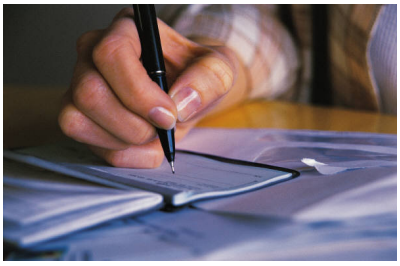
Un quart des demandes sont refusées

A noter un taux de 25 % de refus d'homologation, principalement pour non-respect de la procédure, des délais, et du montant de l'indemnité de rupture.

Alors même que cette forme de rupture est destinée à pacifier la fin de la relation contractuelle, le refus d'homologation crée une tension dont les parties se seraient bien passées, d'où l'importance d'être bien informé sur ce nouveau mode de rupture. En outre, cela oblige à recommencer la procédure, à retarder la date du départ initialement prévu, ou à recourir à un autre mode de rupture.

La parution d'une nouvelle circulaire

Une circulaire (n° 2009-04) en date du 17 mars 2009, vient apporter de nouvelles précisions.



Rupture conventionnelle et suspension du contrat de travail

En ce qui concerne la conclusion d'une rupture conventionnelle pendant une suspension du contrat de travail, il s'agit de distinguer la nature de la suspension du contrat de travail :

- dans les cas de suspension ne bénéficiant d'aucune protection particulière (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé sans solde, etc.), rien n'interdit aux parties de conclure une rupture conventionnelle.
- dans les cas où la rupture du contrat de travail est rigoureusement encadrée durant certaines périodes de suspension du contrat (par exemple durant le congé de maternité ou pendant l'arrêt imputable à un accident du travail ou une maladie professionnelle), la rupture conventionnelle ne peut pas être signée pendant cette période.

Base de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Les parties ne peuvent qu'inscrire les 12 salaires versés précédemment à la demande d'homologation.

La détermination de la base de calcul est identique à celle utilisée pour l'indemnité de licenciement, c'est à dire au plus favorable pour le salarié entre la moyenne des 3 ou 12 derniers salaires bruts mensuels.
Si le salarié a perçu des sommes exceptionnelles (prime annuelle, prime de fin d'année, etc.) certains de ces mois, comme pour l'indemnité de licenciement (article R1234-4 du code du travail), il faut reconstituer le salaire brut mensuel moyen perçu en lissant au prorata ces sommes.

Indemnité de rupture pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté

Dans le cas où le salarié a moins d'une année d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle lui est due au prorata du nombre de mois de présence dans l'entreprise.
Par exemple, pour un salarié ayant 7 mois d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit être : salaire brut mensuel moyen multiplié par 1/5ème multiplié par 7/12ème.

Du nouveau en matière de congés payés

Jusqu'à présent, la Cour de cassation autorisait le report des congés payés pour les salariés ayant été absents au cour de la période de prise des congés qu'en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail. Elle l'excluait en revanche pour les salariés en simple maladie en considérant que l'impossibilité de prendre les congés n'était pas du fait de l'employeur mais du salarié lui même. Ainsi, les congés payés acquis non pris avant la fin de la période de référence étaient perdus s'ils n'avaient pu être pris.

Toutefois, cette position a été récemment remise en cause par un arrêt de la Cour de Justice des communautés Européennes celle-ci considérant que les salariés malades pendant la période de prise de congés ne pouvaient être privés de leur droit à congé.

Par deux arrêts rendus le 24 février 2009, la Cour suprême revient sur sa jurisprudence et se conforme à la solution préconisée par le juge communautaire

Ainsi, lorsqu'un salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le Code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail. Si le contrat de travail a pris fin, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés.

La période d'essai interprofessionnelle

La loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 a crée une période d'essai interprofessionnelle dont la durée maximale est :

- pour les ouvriers et les employés, de deux mois,
- pour les agents de maîtrise et les techniciens, de trois mois,
- pour les cadres, de quatre mois.

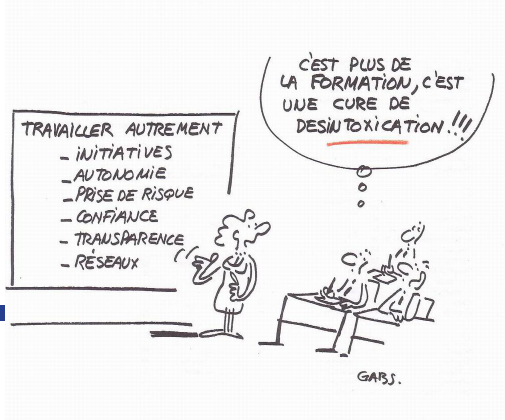
Ces périodes d'essai peuvent être renouvelées une fois si un accord de branche étendu le prévoit.

Les dispositions des accords de branche conclus avant la publication de la présente loi et fixant des durées d'essai plus courtes que celles fixées ci-dessus restent en vigueur jusqu'au 30 juin 2009.

Mais dès le 1er juillet prochain, ces nouvelles durées deviendront applicables (sauf négociation dans vos branches après la loi du 25 juin 2008 et prévoyant des périodes plus courtes). A noter aussi que le contrat de travail peut prévoir des durées plus courtes que celles prévues par la loi de modernisation du marché du travail.

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Voici les prochaines formations en inter-entreprises qui auront lieu dans nos locaux de Basse-Goulaine.



TITRE DE LA FORMATION	DURÉE	DATES	TARIFS H.T.* PAR PERSONNE
ENCADRER ANIMER ET MOTIVER UNE ÉQUIPE	3 jours	29 mai, 5 juin et 4 septembre 2009	1 015 €
MAITRISER SON TEMPS ET DEVELOPPER SON EFFICACITE PERSONNELLE	2 jours	4 et 19 juin 2009	605 €
FORMATION DES NON COMMERCIAUX A LA RELATION CLIENT	2 jours	15 et 16 juin 2009	610 €
MÉMOIRE ET MIND MAPPING NIVEAU 1 : Dynamiser sa mémoire et son efficacité avec la méthode du Mind Mapping et des crochets de mémoire	3 jours	17, 18 et 30 juin 2009	1015 €
L'ACTUALITÉ DU DROIT DU TRAVAIL	1 jour	22 juin 2009 Nantes 25 juin à la Roche sur Yon	315 €
DYNAMISER LA RELATION CLIENT AU TÉLÉPHONE	2 jours	25 et 26 juin 2009	605 €
ASSERTIVITÉ : Gagner en affirmation dans son environnement professionnel	2 jours	2 et 3 juillet 2009	715 €
CYCLE MANAGER	7 jours	2 et 3 juillet 2009 8 et 9 octobre 2009 5 et 6 novembre 2009 11 décembre 2009	2350 €
MÉMOIRE & MIND MAPPING - Niveau 2 : Développer l'efficacité de ses MAP professionnelles et découvrir le Mindscape, ET/OU Mémoriser au quotidien et en situation d'apprentissage.	2 jours - 2 jours	7 octobre et 5 novembre 2009 - 12 et 13 octobre 2009	715 € - 715 €
FORMATION : MODE D'EMPLOI ET SOURCES DE FINANCEMENT	2 jours	15 et 16 octobre 2009	605 €
DELEGUER ET DOPER LA CONFIANCE DANS L'EQUIPE	2 jours	12 et 29 octobre 2009	715 €
DYNAMISER LA RELATION CLIENT AU TELEPHONE	2 jours	22 et 23 octobre 2009	605 €
ENCADRER, ANIMER ET MOTIVER UNE EQUIPE	3 jours	5 & 6 novembre + 11 décembre 2009	1 015 €
MAITRISER SON TEMPS ET DOPER SON EFFICACITE PERSONNELLE	2 jours	17 et 24 novembre 2009	605 €

Demandez les programmes complets de ces formations auprès de Jeanne ZITOUN ou de Sophie CAILLEAU au 02 40 34 43 91

*TVA : 19,6 %

Atlantic Conseil SARL
3, rue de Tasmanie 44115 Basse-Goulaine - tél.: 02 40 34 43 91- fax : 02 51 71 27 62
e-mail : info@atlantic-conseil.fr - www.atlantic-conseil.fr